

عنوان البحث

**التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات
العمل الهجينة، وسبل التغلب عليها في المملكة.**

**Challenges facing production project management in hybrid
work environments, and ways to overcome them in the
Kingdom.**

إعداد الطالبة/

محياء عطية العتيبي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد

د. فايز على جراد

العام الدراسي:

2025-2024م

فهرس الموضوعات:

الصفحة	الموضوعات
3	مقدمة.
5	مشكلة الدراسة.
6	تساؤلات الدراسة.
7	أهمية الدراسة.
8	أهداف الدراسة.
9	فروض الدراسة.
9	الدراسات السابقة.
14	المنطلقات النظرية للدراسة.
14	مفهوم المشاريع الإنتاجية.
14	إدارة المشاريع الإنتاجية.
15	إدارة المشاريع الإنتاجية في المملكة.
16	مفهوم بيانات العمل الهجينة.
16	إدارة المشاريع الإنتاجية في بيانات العمل الهجينة.
19	خصائص إدارة المشاريع الإنتاجية في بيانات العمل الهجينة.
21	التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيانات العمل الهجينة.
23	أفضل الأساليب للتغلب على التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيانات العمل الهجينة.
26	متغيرات الدراسة.
26	حدود الدراسة.
26	المنهجية وطرق البحث.
26	(أ) منهج البحث.
27	(ب) مجتمع وعينة الدراسة.
27	(ج) أدوات الدراسة.
27	(د) الأساليب الإحصائية.
28	قائمة المراجع.
28	(أ) المراجع العربية.
29	(ب) المراجع الأجنبية.

□ مقدمة:

المشاريع الإنتاجية هي المشاريع التي تهدف إلى إنتاج سلع أو خدمات يتم بيعها أو توزيعها في السوق لتحقيق ربح أو تلبية احتياجات معينة. وتشمل مصانع الإنتاج، ورش العمل، والمزارع الإنتاجية، والشركات التي تقدم خدمات إنتاجية مثل المطاعم أو شركات النقل. بشكل عام، هي مشاريع تستهدف تحويل المدخلات (العمالة، المواد الخام، رأس المال) إلى مخرجات (سلع أو خدمات) قابلة للتسويق. (Nicholas, J. M., 2017, p:143)

المشاريع الإنتاجية في المملكة العربية السعودية تشير إلى تلك المشاريع التي تهدف إلى تحويل الموارد الطبيعية أو البشرية إلى منتجات أو خدمات قابلة للاستخدام أو للبيع في السوق. وتشمل هذه المشاريع العديد من الأنشطة الاقتصادية مثل الصناعات التحويلية، التعدين، الزراعة، والطاقة، بالإضافة إلى المشروعات التي تهدف إلى تلبية احتياجات السوق المحلية والعالمية. يُعدّ القطاع الصناعي من أهم مكونات المشاريع الإنتاجية في المملكة، خاصة في ظل رؤية السعودية 2030 التي تركز على تنمية الاقتصاد الوطني من خلال تطوير المشاريع الإنتاجية وتعزيز التنوع الصناعي. تسعى الحكومة السعودية إلى تنمية المشاريع الإنتاجية عبر إطلاق العديد من المبادرات مثل "برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية"، الذي يهدف إلى دعم الصناعات المحلية، وتعزيز الابتكار في القطاعات الإنتاجية مثل الصناعات النفطية، والتقنية، والبتروكيماويات، والمعادن، والزراعة. كما تساهم هذه المشاريع في خلق فرص عمل وتنويع الاقتصاد الوطني بعيداً عن الاعتماد على النفط كمصدر رئيسي للإيرادات. (الربيع، 2017، ص52)

إدارة المشاريع الإنتاجية هي عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الموارد والأنشطة المرتبطة بمشروع إنتاجي، بهدف تحقيق أهداف المشروع بأعلى كفاءة وفعالية. هذه العملية تشمل تحديد أهداف المشروع الإنتاجي، إدارة التكاليف، تحديد الجداول الزمنية، تخصيص الموارد (مثل العمالة والمعدات والمواد)، ومتابعة تقدم العمل لضمان تحقيق مخرجات المشروع بجودة عالية وفي الوقت المحدد. إدارة المشاريع الإنتاجية تلعب دوراً حيوياً في ضمان نجاح المشاريع التي تهدف إلى إنتاج السلع أو الخدمات، مثل المشاريع الصناعية،

الإنتاجية الزراعية، أو المشاريع اللوجستية. تتضمن إدارة المشاريع الإنتاجية تطبيق مبادئ وتقنيات الإدارة مثل استخدام أدوات الجدولة مثل **Gantt Chart**، والتخطيط للمخاطر، والتحليل المالي والاقتصادي، بالإضافة إلى إدارة التوريدات والموارد البشرية. كما تركز أيضًا على تحسين الكفاءة وتقليل الفاقد والتأكد من توافق المخرجات مع متطلبات الجودة. (العطوي، 2019، ص 63)

إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة تدمج بين العمل التقليدي القائم على العمليات الإنتاجية التقليدية، مثل المصانع أو الورش، والعمل الرقمي أو المعتمد على التقنية الحديثة، مثل استخدام البرمجيات المتطورة وتقنيات الاتصال عن بُعد. وتتميز بيئات العمل الهجينة بعدد كبير من الخصائص التي تؤثر على طرق إدارة المشاريع الإنتاجية، ومنها: التكيف مع التغيير التكنولوجي- المرونة في تنظيم الفرق- استخدام أدوات الاتصال والتنسيق الرقمية- مراقبة الأداء والجودة- إدارة الموارد والتكامل- التحليل المستمر للمخاطر. (العلي، 2018، ص 126)

إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة تواجه عددًا من التحديات التي تتطلب استراتيجيات فعّالة لتجاوزها. من أبرز هذه التحديات: ضعف التنسيق والتواصل بين الفرق المتوزعة- صعوبة إدارة تقنيات متعددة- صعوبة ضمان الجودة والإنتاجية- صعوبة إدارة الفرق المتنوعة ثقافيًا وتقنيًا- تعقد وتدهور إدارة الأزمات والمخاطر- صعوبة الحفاظ على الدافع والمعنويات- تحديات في الامتثال للوائح والقوانين. (Price, M. J., 2020, p:214)

للتغلب على التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة، يجب على مديري المشاريع التركيز على تعزيز التواصل الفعّال عبر استخدام أدوات تكنولوجية مثل منصات التواصل المؤسسي، وأنظمة إدارة المشاريع، لضمان التنسيق المستمر بين الفرق المتنوعة جغرافيًا. كما يتعين عليهم توفير تدريب مستمر للفرق على استخدام هذه الأدوات الرقمية وتحفيز التعاون بين الفرق الميدانية والافتراضية. يمكن أيضًا تحسين إدارة المخاطر من خلال تحديد المخاطر التقنية المحتملة مسبقًا واستخدام تقنيات التحليل البياني للتنبؤ بالعواقب السلبية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي التأكيد على أهمية تطبيق معايير الجودة

الموحدة عبر جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك العمل عن بُعد والمواقع الإنتاجية، لضمان الحفاظ على مستويات الإنتاجية العالية. من خلال هذه الاستراتيجيات، يمكن التقليل من تأثير التحديات وتحقيق النجاح في المشاريع الإنتاجية. (Phillips, D. ,2020,p:168)

□ مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة في المملكة العربية السعودية. تكمن المشكلة في وجود فجوات واضحة في فهم كيفية تأثير هذه التحديات على إدارة الإنتاج وجودة المشاريع، وكيفية التغلب عليها في بيئات العمل التي تتداخل فيها الأنماط التقليدية مع التقنيات الحديثة. كما أن معظم الدراسات حول إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينة تركز على السياقات الدولية، مع ندرة البحث الذي يركز على الخصائص الثقافية والتنظيمية في المملكة. كما توجد تحديات تقنية وتنظيمية ، تتمثل في نقص التركيز على التحديات التكنولوجية والتنظيمية التي تواجهها الشركات المحلية في تطبيق أدوات العمل الهجينة. (Phillips, D. ,2020,p:182)

كما اتضح ضعف التكامل بين الفرق الافتراضية والميدانية ، مع قلة الدراسات التي تبحث في كيفية دمج الفرق التقليدية مع الفرق عن بُعد من حيث التنسيق والتواصل في المشاريع الإنتاجية. (Miller, J. ,2020,p:78)

هناك العديد من الدراسات التي تناولت تحديات إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينة، توصلت دراسة "تحديات إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينة (2018) التي أجراها الباحثون في مجال إدارة المشاريع أتضح أن 42% من الشركات في بيئات العمل الهجينة تواجه تحديات كبيرة في التنسيق بين الفرق المتوزعة جغرافيًا. أشارت النتائج إلى أن فرق العمل الميدانية تواجه صعوبة في التفاعل مع الفرق الافتراضية بسبب الفروق التكنولوجية والثقافية. كما أظهرت الدراسة أن 58% من الشركات التي تستخدم أدوات تكنولوجيا متكاملة تواجه مشاكل في التواصل الفعّال، مما ينعكس سلبًا على الإنتاجية والفعالية. أكدت الدراسة أيضًا على أن قلة التدريب على استخدام أدوات التواصل والتنسيق قد تؤدي إلى

زيادة بنسبة 30% في تأخير مواعيد التسليم. وفي دراسة "تحديات التكنولوجيا في إدارة المشاريع الإنتاجية الهجينة: (2020) أظهرت النتائج أن 65% من المشاريع الإنتاجية تعاني من مشكلات تقنية، خاصة في التوافق بين الأنظمة التكنولوجية الميدانية (مثل نظم الإنتاج) مع الأدوات الرقمية المستخدمة في بيانات العمل الافتراضية (مثل أدوات إدارة المشاريع). هذه المشكلات التقنية تؤدي إلى زيادة بنسبة 40% في تكلفة المشروع بسبب الحاجة إلى تحديثات أو تعديلات مستمرة على الأنظمة. وفي دراسة "إدارة الفرق الميدانية والافتراضية في المشاريع الإنتاجية: (2019) أظهرت هذه الدراسة أن 55% من الشركات التي تدير مشاريع هجينة لم تتمكن من تحسين التنسيق بين الفرق الميدانية والافتراضية بسبب التحديات الثقافية واللغوية. أظهرت النتائج أيضًا أن 47% من الفرق الافتراضية تواجه صعوبة في الالتزام بالمعايير المشتركة للجودة بسبب نقص التنسيق مع الفرق الميدانية. كما وجدت الدراسة أن 52% من الشركات التي تستخدم تقنيات متقدمة مثل التحليل البياني والذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع الإنتاجية شهدت تحسنًا بنسبة 35% في الإنتاجية، مقارنة بالشركات التي لم تستخدم هذه التقنيات. في دراسة "القيادة وتأثيرها على إدارة المشاريع الهجينة: (2021) تبين أن القيادة الفعالة تلعب دورًا مهمًا في التغلب على التحديات التي تواجه بيانات العمل الهجينة. أظهرت النتائج أن 68% من الفرق التي كانت تحت إشراف قيادي قوي حققت نتائج أفضل في التنسيق والتواصل، مما أدى إلى زيادة في معدل إتمام المشاريع في الوقت المحدد بنسبة 25%. كما أن 62% من الفرق التي كانت تفتقر إلى القيادة الفعالة شهدت تأخيرًا بنسبة 30% في المشاريع.

ومما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي:

ما التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة في المملكة العربية السعودية، وكيف يمكن التغلب عليها لتحقيق أقصى كفاءة إنتاجية؟

❖ تساؤلات الدراسة:

من خلال التساؤل الرئيس السابق يمكن صياغة مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- (1) ما واقع إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة في المملكة؟
- (2) ما العوامل التقنية التي تؤثر على إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة في المملكة؟
- (3) كيف تؤثر التحديات التنظيمية والثقافية على تنفيذ المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة؟
- (4) ما الأدوات والتقنيات التي يمكن استخدامها لتحسين التنسيق بين الفرق الميدانية والافتراضية في بيئات العمل الهجينة؟
- (5) ما أفضل الاستراتيجيات للتغلب على تحديات التواصل بين العاملين خلال المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة؟

□ أهمية الدراسة:

(أ) أهمية علمية (نظرية):

- توسيع نطاق المعرفة في إدارة المشاريع، حيث تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينة، حيث أن معظم الدراسات تركز على العمل التقليدي أو العمل عن بُعد بشكل منفصل.
- من خلال دمج كلا النموذجين، يمكن تقديم نظرية متكاملة حول إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينة.
- تطوير مفاهيم وتقنيات وأساليب جديدة تصلح لإدارة المشاريع في بيئات مختلطة، وتوفير إطاراً علمياً يمكن استخدامه في المستقبل لدراسة وتحليل تأثير هذه البيئة على الإنتاجية والأداء.
- فتح مجالات للبحوث المستقبلية الجديدة حول تأثير البيئة الهجينة للعمل على مختلف جوانب إدارة المشاريع، مثل السلوكيات التنظيمية، وأساليب القيادة، وفعالية فرق العمل المتعددة.

(ب) أهمية عملية (تطبيقية):

- ستساعد نتائج الدراسة المؤسسات في المملكة على تحديد التحديات التي قد تواجهها عند تنفيذ مشاريع في بيئات هجينة، وبالتالي اتخاذ تدابير ملائمة لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.
- ستساهم الدراسة في تقديم حلول عملية لتجاوز مشاكل التنسيق بين الفرق المتعددة المواقع، مما يؤدي إلى تحسين تفاعل الأفراد وتجنب الأخطاء التي قد تحدث بسبب سوء الفهم أو عدم التنسيق.
- يمكن للقادة والمشرفين الاستفادة من نتائج الدراسة لتطوير مهاراتهم في إدارة الفرق عن بُعد ورفع كفاءتهم في اتخاذ القرارات وتنظيم الاجتماعات الافتراضية وإدارة الأفراد.
- ستساعد الدراسة المؤسسات على فهم كيفية تعزيز ثقافة العمل الهجين بشكل فعال، مما يسهم في زيادة الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين.

□ أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التالية:

- (1) التعرف على واقع إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة في المملكة.
- (2) التعرف على العوامل التقنية التي تؤثر على إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة في المملكة.
- (3) التعرف على مدى تأثير التحديات التنظيمية والثقافية على تنفيذ المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة.
- (4) التوصل إلى أفضل الأدوات والتقنيات التي يمكن استخدامها لتحسين التنسيق بين الفرق الميدانية والافتراضية في بيئات العمل الهجينة.
- (5) تقديم توصيات بأفضل الاستراتيجيات للتغلب على تحديات التواصل بين العاملين خلال المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة.

□ فروض الدراسة:

• الفرضية الأساسية:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينية وبين حجم التحديات التي تواجه تلك المشاريع "

• الفرضية الفرعية الأولى:

" توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التحديات التنظيمية والثقافية وبين نجاح إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة "

• الفرضية الفرعية الثانية:

" توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين تحديات العوامل التقنية وبين نجاح إدارة وتنفيذ إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة "

• الفرضية الثالثة:

" توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين توفير الاستراتيجيات والتقنيات وبين نجاح تنفيذ إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة "

□ الدراسات السابقة:

(أ) الدراسات المحلية والعربية:

-أجرى (جاسم، 2016). دراسة بعنوان: "تأثير بيئات العمل الهجينية على إدارة المشاريع في الشركات العربية". هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير بيئات العمل الهجينية على فعالية إدارة المشاريع في الشركات العربية. المنهج المستخدم: منهج وصفي تحليلي. العينة 150 : موظفًا من موظفي شركات في دولة الإمارات العربية المتحدة. أداة الدراسة :استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة.

أهم النتائج : أظهرت الدراسة أن بيئة العمل الهجينية يمكن أن تؤثر سلبًا على التواصل بين الفرق، وأوصت بتطبيق أدوات تكنولوجيا المعلومات المتقدمة لتحسين التنسيق وتحفيز الفرق.

- أجرى (دراسة العسيري، 2017).دراسة بعنوان: أثر بيئات العمل الهجينية على الإنتاجية والتفاعل بين فرق العمل في المؤسسات السعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير بيئات العمل الهجينية على الإنتاجية والتفاعل بين فرق العمل في المؤسسات السعودية. المنهج المستخدم : منهج نوعي باستخدام المقابلات شبه المنظمة. العينة 10 : مدراء مشاريع في مؤسسات سعودية. أداة الدراسة :مقابلات شخصية مع المدراء.

أهم النتائج :أظهرت الدراسة أن بيئات العمل الهجينية أدت إلى تحسين الإنتاجية في بعض المؤسسات، لكن في حالات أخرى كان هناك ضعف في التعاون بسبب التحديات التكنولوجية.

- دراسة (محمد، 2018).بعنوان: تحديات إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينية في الشركات الأردنية. هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديات إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينية في الشركات الأردنية. المنهج المستخدم :منهج مسحي. العينة 200 :موظف في 15 شركة أردنية. أداة الدراسة :استبيان مغلق يتضمن أسئلة حول التحديات والفرص.

أهم النتائج :أوضحت الدراسة أن أكبر التحديات كانت تتعلق بالتواصل، وتنسيق الوقت بين الفرق الموزعة، بالإضافة إلى القضايا المتعلقة بالتحفيز.

- دراسة (جابر، 2019).بعنوان: تأثير العمل الهجين على إدارة المشاريع في المؤسسات التعليمية في دول الخليج. هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير العمل الهجين على إدارة المشاريع في المؤسسات التعليمية في دول الخليج. المنهج المستخدم :منهج مختلط (كمي ونوعي). العينة 120 :من العاملين في مؤسسات تعليمية في السعودية والكويت. أداة الدراسة :استبيان ومقابلات شبه منظمة.

أهم النتائج: تبين أن العمل الهجين ساعد على تحسين مرونة العمل، ولكن أظهر ضعفًا في تفاعل الفرق فيما يخص بعض المهام الجماعية.

- دراسة (الحازمي، 2020). بعنوان: تأثير بيئات العمل الهجينية على تحسين كفاءة فرق العمل في المشاريع الإنتاجية في المملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئات العمل الهجينية على تحسين كفاءة فرق العمل في المشاريع الإنتاجية في المملكة العربية السعودية. المنهج المستخدم: منهج تجريبي. العينة 80 : موظفًا من 10 شركات سعودية. أداة الدراسة: استبيان تقييم الأداء وتحليل البيانات.

أهم النتائج: أكدت الدراسة أن العمل الهجين يعزز الإنتاجية إذا تم توفير الأدوات التكنولوجية المناسبة والتدريب الكافي للموظفين.

(ب) الدراسات الأجنبية:

- أجرت (Citation: McKinsey & Company. (2017) دراسة بعنوان: التحديات والفرص التي توفرها بيئات العمل الهجينة في إدارة المشاريع في الشركات العالمية. هدفت الدراسة إلى تحليل التحديات والفرص التي توفرها بيئات العمل الهجينة في إدارة المشاريع في الشركات العالمية. المنهجية: المسح الكمي وتحليل البيانات الثانوية. العينة: 500 موظف من الشركات المتعددة الجنسيات في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وألمانيا. أداة الدراسة: الاستطلاعات عبر الإنترنت وتقارير الأداء الداخلية.

أهم النتائج: وجدت الدراسة أن العمل الهجين يزيد من المرونة ولكنه غالبًا ما يؤدي إلى فجوات في الاتصال وتناقضات في الأداء بين الفرق البعيدة والموجودة في الموقع.

- أجرى (Citation: Green, T., & White, R. (2018). دراسة بعنوان: تأثير العمل الهجين على تعاون الفريق والإنتاجية في سياق إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات. هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير العمل الهجين على تعاون الفريق والإنتاجية في سياق إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات. المنهجية: طرق مختلطة (استطلاع ودراسات حالة).

العينة: 250 مدير مشروع وعضو فريق من قطاع تكنولوجيا المعلومات في أمريكا الشمالية. أداة الدراسة: الاستبيانات عبر الإنترنت ومقابلات دراسة الحالة.

أهم النتائج: وجد البحث أن العمل الهجين يحسن الإنتاجية ولكنه يتطلب أدوات رقمية محسنة للحفاظ على تماسك الفريق وتبسيط تنفيذ المشروع.

- أجرى. (Citation: Anderson, P., Smith, J., & Harris, L. (2019) دراسة بعنوان: دور التكنولوجيا في التغلب على تحديات بيئات العمل الهجينة في الشركات القائمة على المشاريع. هدفت الدراسة إلى تقييم دور التكنولوجيا في التغلب على تحديات بيئات العمل الهجينة في الشركات القائمة على المشاريع. المنهجية: التحليل الوصفي باستخدام نهج المسح. العينة: 150 موظفًا من 20 شركة قائمة على المشاريع في الاتحاد الأوروبي. أداة الدراسة: استبيان منظم حول استخدام التكنولوجيا ورضا العمل.

أهم النتائج: أبرزت الدراسة أن التكامل الفعال للتكنولوجيا أمر بالغ الأهمية للتغلب على تحديات الاتصال والتنسيق في بيئات العمل الهجين.

- أجرى. (Citation: Zhang, Q., Lee, Y., & Kim, B. (2020) بعنوان: تأثير بيئات العمل الهجينة على أوقات تسليم المشروع والتكاليف. هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثير بيئات العمل الهجينة على أوقات تسليم المشروع والتكاليف. المنهجية: بحث كمي مع تحليل مقارنة. العينة: 120 مدير مشروع وعمال من آسيا وأوروبا. أداة الدراسة: استطلاعات حول نتائج المشروع والتكلفة وكفاءة الجدول الزمني.

أهم النتائج: أظهر البحث أنه في حين أن بيئات العمل الهجينة يمكن أن تقلل من أوقات تسليم المشروع في سياقات معينة، إلا أنها غالبًا ما تؤدي إلى ارتفاع التكاليف بسبب صعوبات التنسيق.

- أجرى. (Citation: Chen, W., & Liu, F. (2021) دراسة بعنوان: استراتيجيات إدارة الفرق الهجينة في مشاريع الإنتاج وتأثيرها على معنويات الفريق ومخرجاته. هدفت الدراسة إلى استكشاف استراتيجيات إدارة الفرق الهجينة في مشاريع الإنتاج وتأثيرها على

معنويات الفريق ومخرجاته. المنهجية: نهج نوعي باستخدام دراسات الحالة. العينة: 30 مدير مشروع من صناعة البناء في الصين والولايات المتحدة. أداة الدراسة: مقابلات متعمقة مع مديري المشاريع وأعضاء الفريق.

أهم النتائج: خلصت الدراسة إلى أن استراتيجيات الاتصال الواضحة والاجتماعات المنتظمة وجهاً لوجه ضرورية للحفاظ على الروح المعنوية وضمان الأداء العالي في فرق المشاريع الهجينة.

التعقيب الشامل على الدراسات:

- اتفقت غالبية الدراسات العربية والأجنبية على أن التواصل والتنسيق يعتبر من أكبر التحديات المشتركة. بينما تتفق بعض الدراسات على أن التحديات التقنية والاجتماعية في العمل الهجين قد تؤثر سلباً على الإنتاجية.

- اختلفت الدراسات العربية في كيفية التغلب على التحديات. في حين أن الدراسات الأجنبية غالباً ما تقدم حلولاً تعتمد على التكنولوجيا الحديثة كحلول مبتكرة. كما تركز الدراسات العربية أكثر على الحلول الثقافية مثل بناء الثقة بين الفرق وتعزيز التفاعل الشخصي.

- الدراسات الأجنبية تعكس تجارب الشركات الدولية التي قد تتمتع بموارد وبنية تحتية تكنولوجية متطورة مقارنة بالشركات المحلية في العالم العربي. مما يفتح المجال لمقارنة الفرق بين بيئات العمل في الدول المتقدمة والدول النامية، خاصة في ما يتعلق بتوفير أدوات وتقنيات تساهم في تسهيل العمل الهجين.

- اتفقت الدراسات على ضرورة التدريب المستمر للفرق على أدوات إدارة المشاريع وتقنيات العمل عن بُعد. سواء في بيئات العمل العربية أو الأجنبية، فإن التوجيه الفني والتعليم في هذا المجال يُعتبر من أهم الاستراتيجيات التكيفية التي تساهم في رفع مستوى الكفاءة وتحقيق النجاح.

- رغم أن الدراسات العربية والأجنبية أظهرت تفاوتاً في بعض جوانب البحث حول بيئات العمل الهجينية، إلا أن معظمها تتفق في أن نجاح هذه النماذج يعتمد بشكل كبير على كيفية تكامل الأدوات التكنولوجية مع استراتيجيات إدارة الفرق و التفاعل الشخصي.

- تُظهر الدراسات أن بيئات العمل الهجينية قد تكون أكثر فاعلية إذا تم تجاوز التحديات المتعلقة بالتواصل والتنسيق، مع أهمية استثمار الشركات في الأنظمة التكنولوجية المناسبة وبرامج التدريب المستمر.

□ المنطلقات النظرية للدراسة:

• مفهوم المشاريع الإنتاجية:

المشاريع الإنتاجية هي تلك المشاريع التي تهدف إلى تحويل المدخلات إلى مخرجات مادية أو خدمات، باستخدام الموارد المتاحة لتحقيق قيمة مضافة. تتنوع هذه المشاريع من حيث الحجم والنوع، فقد تشمل مشاريع صناعية (مثل مصانع الإنتاج)، زراعية (مثل مشاريع الزراعة وإنتاج المحاصيل)، أو خدمية (مثل تقديم خدمات معينة عبر وسائل تكنولوجية أو غيرها). وتتميز المشاريع الإنتاجية بتركيزها على تحسين الإنتاجية والكفاءة، سواء في الإنتاج الصناعي أو في تقديم الخدمات ذات الصلة. الهدف الأساسي للمشاريع الإنتاجية هو تلبية احتياجات السوق أو المجتمع من السلع أو الخدمات بأسعار مناسبة، مع تحقيق الربحية والابتكار في الوقت نفسه. (John M. Nicholas, Herman Steyn.,2018,p:235)

• إدارة المشاريع الإنتاجية:

إدارة المشاريع الإنتاجية هي العملية التي تتضمن تخطيط وتنظيم وتوجيه وتحقيق أهداف المشروع باستخدام الموارد المتاحة بشكل فعال وفعال. في المشاريع الإنتاجية، تتمثل الأهداف الرئيسية في تحسين الإنتاجية والكفاءة وتقليل التكاليف مع ضمان تقديم منتجات أو خدمات ذات جودة عالية. يتطلب ذلك من المديرين تحديد أهداف واضحة منذ بداية المشروع، وتطوير خطة متكاملة تغطي جميع جوانب المشروع من الجدول الزمني والتكاليف إلى إدارة الموارد. تشمل المراحل الأساسية لإدارة المشاريع الإنتاجية التخطيط، التنفيذ،

المتابعة، والتقييم. في كل مرحلة، يجب أن تكون هناك آلية لتحديد المخاطر وتدابير للتحكم فيها لضمان النجاح المستدام للمشروع. يُعد التعاون بين الفرق المتعددة والمتخصصة أمرًا حيويًا، حيث أن المشاريع الإنتاجية تتطلب التنسيق بين الأقسام المختلفة مثل الإنتاج، التسويق، الشؤون المالية، والموارد البشرية. (Meredith, J. R., 2017)

إدارة المشاريع الإنتاجية تعتمد بشكل كبير على استخدام أدوات وتقنيات متقدمة لضمان أعلى مستويات الكفاءة. في العصر الحديث، أصبحت تكنولوجيا المعلومات وأنظمة البرمجيات جزءًا لا يتجزأ من إدارة المشاريع الإنتاجية، حيث توفر حلولًا مبتكرة لعدة مشاكل مثل مراقبة الوقت، تتبع التكاليف، والتواصل بين الفرق. يساعد التحليل البياني والبيانات الكبيرة في تحسين عملية اتخاذ القرارات، خاصة في المراحل الحرجة من المشروع حيث يتم تقييم الأداء الفعلي مقارنة بالأداء المخطط له. من جهة أخرى، فإن تبني تقنيات مثل إدارة الجودة الشاملة (TQM) والنمذجة والمحاكاة أصبحت ضرورية لضمان تحسين العمليات وتقليل الفاقد وتحقيق أهداف المشروع في الوقت المحدد. ولا تقتصر إدارة المشاريع الإنتاجية على الشركات الكبيرة فحسب، بل إنها حيوية أيضًا في الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى لتحقيق التميز في الإنتاجية من خلال استخدام الأدوات المتطورة والمتكاملة. (Kloppenborg, T. J., 2019, p:116)

● إدارة المشاريع الإنتاجية في المملكة:

إدارة المشاريع الإنتاجية في المملكة العربية السعودية تعد أحد العوامل الأساسية لتحقيق رؤية المملكة 2030، حيث تسعى المملكة إلى تعزيز التنوع الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة من خلال مشاريع إنتاجية في قطاعات مثل الصناعة، الطاقة، التعدين، الزراعة، والتكنولوجيا. تسعى الحكومة السعودية إلى تحفيز القطاع الخاص للاستثمار في مشاريع إنتاجية استراتيجية تساهم في تعزيز النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة. في هذا السياق، يشمل إدارة المشاريع الإنتاجية مجموعة من المهام التي تتطلب تنسيقًا متكاملًا بين القطاعات الحكومية والخاصة لتحقيق النجاح المستدام. واحدة من أبرز التحديات التي تواجه إدارة هذه المشاريع هي التأكد من توظيف الموارد المتاحة بكفاءة، سواء كانت مالية، بشرية،

أو تكنولوجية. إلى جانب ذلك، يعتبر تطوير البنية التحتية للمشاريع الإنتاجية وتحديث الأساليب التقنية جزءًا أساسيًا من الاستراتيجيات الحكومية. تمثل أدوات مثل "التحليل المتقدم للبيانات" و"التخطيط اللوجستي المتكامل" جزءًا من منهجيات إدارة المشاريع التي تساهم في تحسين فعالية المشاريع الإنتاجية في المملكة. كما أن هناك اهتمام متزايد بتطبيق معايير الجودة العالمية، مثل "إدارة الجودة الشاملة" (TQM)، لضمان تحقيق أفضل نتائج اقتصادية واجتماعية. (Alshammari, M. M., 2020, p:15)

تعتمد الشركات السعودية في تنفيذ مشاريعها الإنتاجية على تقنيات إدارة المشاريع المتقدمة مثل "إدارة المشاريع باستخدام البرمجيات المتخصصة" و"التحليل البياني" الذي يساهم في اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة. مع تقدم هذه المشاريع، يصبح تحسين الإنتاجية وتقليل الفاقد أمرًا حيويًا، وهو ما يحقق أهداف المملكة في تقليل الاعتماد على النفط وتنويع الاقتصاد الوطني. (Alshammari, M. M., 2020, p:16)

• مفهوم بيئات العمل الهجينة:

البيئات العمل الهجينة هي نمط من أنماط العمل التي تجمع بين العمل عن بُعد والعمل من المقرات أو المكاتب التقليدية. في هذه البيئات، يتمكن الموظفون من التوفيق بين العمل في الموقع (داخل المكتب) والعمل عن بُعد (من المنزل أو أي مكان آخر) حسب ما تقتضيه طبيعة العمل وظروف الموظف والشركة. هذا النمط من العمل يهدف إلى تحقيق مرونة أكبر للموظفين مع الحفاظ على إنتاجيتهم وتعاونهم الفعال مع الفريق. تعد البيئات الهجينة من أهم الاتجاهات في عالم العمل الحديثة، حيث تزايدت جاذبيتها بعد جائحة كورونا (COVID-19)، التي جعلت الكثير من الشركات تعتمد هذا النموذج لضمان استمرارية العمل. (Ulrich, D., Brockbank, W., & Younger, J., 2017, p:273)

• إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة:

إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجين تعتبر من المواضيع الحيوية في ظل التغيرات السريعة التي شهدتها بيئات العمل في السنوات الأخيرة، خاصة بعد جائحة "كوفيد-19" التي ساهمت في تسريع التحول نحو العمل الهجين. هذا التحول يتطلب من الشركات

والمنظمات تعديل أساليب إدارة المشاريع لتتكيف مع التحديات والفرص التي يقدمها العمل الهجين. وفيما يلي تفصيل عن كيفية إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجين:

(1) المرونة في تنظيم فرق العمل وتوزيع المهام:

إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينة تتطلب مرونة عالية في تنظيم الفرق وتوزيع المهام. في البيئات التقليدية، كان من الممكن أن يتواجد جميع أعضاء الفريق في نفس المكان، مما يسهل التواصل والتنسيق. لكن في بيئة العمل الهجين، يصبح من الضروري تحديد أساليب وآليات واضحة لتنظيم الفرق، بحيث يكون بعض الأعضاء يعملون عن بُعد وآخرون في المكتب. والمرونة تشمل تحديد الأوقات التي يمكن فيها التعاون عن بُعد أو حضور الاجتماعات بشكل متزامن عبر الإنترنت، وكذلك يمكن تخصيص الأدوار والمهام بناءً على نوع العمل (يمكن تنفيذ بعض المهام عن بُعد، في حين أن بعضها يتطلب الحضور في المكتب). (Ayman, M. A., & Azhar, S., 2018, p:458).

(2) استخدام التقنيات الحديثة للتعاون وإدارة المشاريع:

التقنيات الحديثة اتجاه حتمي يتم توطينه واستخدامه في جميع المشاريع باختلاف أنشطتها. في بيئات العمل الهجينة، يصبح من الضروري استخدام التقنيات الحديثة لتيسير التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق. تعد أدوات إدارة المشاريع مثل "تريلو (Trello)" و"أسانا (Asana)" و"ميكروسوفت تيمز (Microsoft Teams)" من الأدوات الأساسية التي تسهم في تسهيل التواصل ومتابعة تقدم المشاريع. كما يتم استخدام أدوات أخرى مثل "زوم (Zoom)" لعقد الاجتماعات المرئية و"جوجل درايف (Google Drive)" لمشاركة المستندات. (Turner, J. R., & Keegan, A., 2019, p:53)

أحد التحديات التي تواجه مديري المشاريع في بيئة العمل الهجين هي ضمان تفاعل الفريق وتنسيق الجهود بين الأعضاء الذين قد يعملون في مناطق زمنية مختلفة أو ضمن بيئات عمل مختلفة. لذا يجب على مديري المشاريع اختيار الأدوات الأنسب التي تتماشى مع احتياجات المشروع. (Turner, J. R., & Keegan, A., 2019, p:54)

(3) التواصل الفعّال وإدارة الفرق متعددة المواقع:

يعد التواصل أحد أكبر التحديات في بيئات العمل الهجينة. فبينما يمكن أن يكون التواصل في بيئات العمل التقليدية غير الرسمي، حيث يسهل تبادل المعلومات بشكل فوري، فإن العمل الهجين يتطلب تواصلاً أكثر تنظيماً. يجب أن تكون الاجتماعات واضحة ومنظمة، بحيث يتم تحديد أجندة واضحة، ووسائل فعّالة لتبادل المعلومات بين أعضاء الفريق. التحدي الآخر هو إدارة الفرق متعددة المواقع، حيث يمكن أن يكون هناك أعضاء في المكاتب المركزية وآخرون يعملون من مواقع مختلفة. يتطلب الأمر منهجيات وتقنيات تواصل تُسهّل التفاعل المستمر بين الأعضاء. (Németh, M., & Kocsis, M., 2020, p:26)

(4) إدارة الجدولة والمواعيد النهائية:

في بيئات العمل الهجينة، قد يواجه مدراء المشاريع تحديات تتعلق بتنسيق الجداول الزمنية بين أعضاء الفريق العاملين عن بُعد. يختلف الوقت الذي يقضيه كل عضو في العمل من المكتب أو المنزل، مما قد يؤثر على قدرة الفريق على الالتزام بالمواعيد النهائية. لذلك، يعد التوقيت الفعّال وإدارة الوقت أمراً بالغ الأهمية. في هذا السياق، يُنصح باستخدام أدوات تتبع الوقت المتكاملة مع أدوات إدارة المشاريع. أيضاً، من المهم التأكد من أن المواعيد النهائية واقعية ومناسبة للظروف الهجينة المختلفة، بالإضافة إلى إعطاء أعضاء الفريق المرونة اللازمة لتنظيم وقتهم بفعالية. (Hall, P., & Jackson, M., 2019, p:126)

(5) مراقبة الأداء وضمان الجودة:

في بيئات العمل الهجينة، يجب أن تتضمن استراتيجيات إدارة المشاريع نهجاً قوياً لمراقبة الأداء وضمان الجودة. حيث يمكن أن يكون من الصعب متابعة العمل الفردي في بيئة عن بُعد، لذلك يجب أن يعتمد مدراء المشاريع على مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وأدوات قياس الأداء الرقمية لضمان التزام الأفراد بجودة العمل المطلوبة. علاوة على ذلك، يجب أن تتضمن استراتيجيات ضمان الجودة المراجعات المستمرة للتأكد من أن العمل يتوافق مع معايير الجودة. يمكن استخدام الاجتماعات الأسبوعية عبر الإنترنت لتقييم الأداء بشكل دوري. (Muller, R., & Martins, L., 2017, p:1027)

6) التعامل مع المخاطر في بيئات العمل الهجينة:

إدارة المخاطر في المشاريع الهجينة تختلف عن بيئات العمل التقليدية، حيث يمكن أن تتأثر المشاريع بالعديد من العوامل الخارجية مثل تقلبات الإنترنت، مشاكل الاتصال، أو القضايا المتعلقة بالأمان السيبراني. بالإضافة إلى ذلك، قد تواجه المشاريع تحديات تتعلق بحفاظ الموظفين على الإنتاجية في بيئة العمل عن بُعد، يتطلب استراتيجيات فعالة للتعامل مع المخاطر. يجب أن يتم تقييم المخاطر بشكل دوري وتحديد استراتيجيات للاستجابة السريعة لحل المشكلات قبل أن تتفاقم. (Kerzner, H., & Saladis, F. P., 2021, p:631)

إن إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة تتطلب من مديري المشاريع تطوير استراتيجيات مرنة وعملية، تتضمن استخدام التكنولوجيا المتقدمة، تعزيز التواصل، ومراقبة الأداء، والتعامل مع تحديات التوقيت والمخاطر. إن فهم آليات التفاعل بين الفرق المتعددة المواقع والقدرة على إدارة المخاطر تساهم في نجاح المشاريع في بيئات العمل الهجينة.

• خصائص إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة:

إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة تتسم بعدة خصائص مميزة نتيجة التفاعل بين العمل التقليدي (الوجه لوجه) والعمل عن بُعد أو باستخدام تقنيات التواصل الرقمية. فيما يلي بعض الخصائص الرئيسية لإدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينة:

1) التعاون المرن والمتعدد القنوات:

في بيئة العمل الهجينة، يعتمد الفريق على أدوات وتطبيقات تواصل رقمية مثل Slack ، Teams ، Zoom ، وغيرها، مما يسهل التواصل والتعاون عبر القنوات المختلفة. هذا يتيح للفريق العمل سوياً بشكل أكثر مرونة ويدعم التفاعل بين أعضاء الفريق في أي مكان مهما كان البعد الجغرافي.

2) إدارة الوقت والمواعيد المرنة:

مع تنوع مواقع العمل وأساليب التواصل، يصبح من الضروري تحديد مواعيد مرنة واجتماعات يتم جدولتها لتناسب التوقيات الزمنية المختلفة للأعضاء.

(3) تقنيات إدارة المشاريع المدعومة بالذكاء الاصطناعي:

تتضمن بيانات العمل الهجينة عادةً استخدام تقنيات حديثة لدعم اتخاذ القرارات وإدارة المشاريع، مثل الذكاء الاصطناعي في التحليل البياني، وأدوات إدارة الوقت، ومراقبة تقدم المشروع في الوقت الفعلي.

(4) التحديات في مراقبة الأداء وإدارة الجودة:

بسبب تباين أساليب العمل بين الموظفين (الذين يعملون عن بُعد أو في مواقع مختلفة)، قد يصعب مراقبة جميع مستويات الأداء وتطبيق معايير الجودة بشكل فعال. يجب على المديرين أن يضمنوا ويحددوا وضوح جميع الأهداف والمراجعة الدورية للأداء عبر الوسائط الرقمية.

(5) التواصل الفعال مع التنوع الثقافي:

في بيئات العمل الهجينة، قد يكون هناك فرق دولية أو فرق متعددة الثقافات تعمل معاً. ولذلك، تحتاج إدارة المشاريع إلى اعتماد استراتيجيات تواصل مرنة تأخذ بعين الاعتبار الفروق الثقافية والتفاهم المشترك.

(6) المرونة في إدارة المهام والمواعيد النهائية:

في بيئة العمل الهجينة، يتغير مكان العمل بشكل مستمر، مما يتطلب من المديرين تطوير خطط مشاريع مرنة لتلبية الاحتياجات المتغيرة والتعامل مع المشاكل الطارئة المحتمل ظهورها.

(7) تقدير المخاطر وإدارتها:

تتطلب البيانات الهجينة مجموعة متنوعة من استراتيجيات التقييم والمراجعة المستمرة للمخاطر بكافة أنواعها ومسبباتها (مثل المخاطر التقنية والتكنولوجية، والمخاطر المرتبطة بالفرق العاملة المتوزعة في مناطق جغرافية مختلفة) للتأكد من أن المشروع يظل على المسار الصحيح.

(8) التكنولوجيا كعنصر أساسي:

مع الاعتماد على الأدوات الرقمية، تصبح التكنولوجيا جزءاً أساسياً في أي مشروع هجين. من الضروري أن تكون الأدوات سهلة الاستخدام وموثوقة لتحسين الإنتاجية والتفاعل بين أعضاء الفريق. (Turner, J. R., & Keegan, A., 2017, p:101)

• التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة:

رغم نجاح المشاريع الإنتاجية في تحقيق معظم أهدافها ، إلا أن هناك المزيد من التحديات التي تواجه تلك المشاريع الإنتاجية الناجحة في بيئات العمل الهجينة التي تعتمد عليها، وتلك التحديات متنوعة ومعقدة، ويمكن تصنيفها إلى عدة فئات رئيسية. من أبرز هذه التحديات:

(1) التحديات المتعلقة بالتواصل والتنسيق بين الفرق:

في بيئات العمل الهجينة، يعمل الموظفون عن بُعد وفي المكتب، يصبح التنسيق والتواصل الفعال أكثر صعوبة. قد يؤدي التوزيع الجغرافي للأعضاء إلى تعقيدات في التواصل اللحظي أو المزامنة بين أعضاء الفريق. (Vega, A., & Lee, J., 2017, p:471)

(2) التحديات التقنية والبنية التحتية:

قد تكون البنية التحتية التقنية غير مستعدة لدعم العمل الهجين بشكل فعال. من الأمور التي قد تعيق الأداء التقني ضعف الشبكات، نقص الأدوات التعاونية الرقمية، مشكلات في أمان البيانات. (Sharma, R., 2018, p:107)

(3) التحديات الثقافية والاجتماعية:

التفاعل الاجتماعي يمكن أن يتأثر سلباً في بيئات العمل الهجينة. الموظفون الذين يعملون عن بعد قد يشعرون بالعزلة والانفصال عن حيوية بيئة العمل، أو فقدان الاتصال الثقافي مع باقي أعضاء الفريق. كما أن الفرق التي تتوزع بين المكتب والعمل عن بُعد قد تشعر بأنها غير متكافئة. (Kuhn, T., 2021, p:231)

(4) التحديات المتعلقة بالقيادة والإدارة:

تبذل القيادة والإدارة جهود كبيرة في المشاريع الإنتاجية ، لكن مع وجود بيانات العمل الهجينية، من الصعب على القادة الحفاظ على التوازن بين الفريق المُتوزع من حيث القيادة الشخصية والتوجيه، مما قد يؤدي إلى نقص في الانخراط والحوافز للموظفين الذين يعملون عن بُعد (Zhu, J., & Lee, W., 2019, p:94)

(5) التحديات المتعلقة بالتحفيز والإنتاجية:

الموظفون الذين يعملون عن بُعد قد يواجهون صعوبة في الحفاظ على مستويات عالية من التحفيز والتركيز، كما أن مراقبة الأداء والإنتاجية تصبح أكثر تعقيدًا في بيئات العمل الهجينية. (Bryant, J., 2021, p:1069)

(6) التحديات المتعلقة بإدارة الوقت والتنظيم:

العمل الهجين قد يسبب مشاكل في تخصيص الوقت بفعالية وإنجاز مهام العمل. ففي حين قد يتمكن بعض الموظفين من إدارة وقتهم بشكل جيد في بيئات العمل عن بُعد، إلا أن آخرين قد يواجهون صعوبة بالغة في تحديد أولويات المهام أو تحديد وقت مخصص لكل مهمة في العمل. (Parker, S., 2021, p:239)

(7) التحديات في بناء التعاون والابتكار:

بيئات العمل الهجينية قد تؤثر سلبيًا على التعاون بين أعضاء الفريق، خاصة عندما يكون جزء من الفريق يعمل عن بُعد. وقد يصبح من الصعب على الفرق الابتكار أو تبادل الأفكار بشكل عفوي. (Lauring, J., & Selmer, J., 2020)

(8) التحديات المتعلقة بالتحول الثقافي والتكيف مع التغيير:

تغيير نمط العمل من العمل التقليدي إلى العمل الهجين يتطلب تغييرًا ثقافيًا وتكيفًا على مستوى الأفراد والمنظمات. الموظفون قد يواجهون صعوبة في التكيف مع القواعد الجديدة والتوقعات. (Toll, M., 2021, p:136)

(9) التحديات القانونية والأمنية:

العمل الهجين يفتح المجال لتحديات قانونية تتعلق بالخصوصية وحماية البيانات، بالإضافة إلى تحديات أمان الشبكات والأنظمة. المنظمات تحتاج إلى ضمان توافق الموظفين مع سياسات الأمان، خاصة في حالة العمل عن بُعد. (Sutton, R., 2021, p:34)

(10) التحديات المتعلقة بإدارة وتطوير المواهب

في بيئات العمل الهجينة، يصبح من الصعب رصد وتطوير المهارات والمواهب بشكل مباشر. وقد يعاني الموظفون عن بُعد من قلة الفرص للتعلم والتطور المهني مقارنة بزملائهم في المكتب. (Porter, R., 2021, p:546)

• أفضل الأساليب للتغلب على التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة:

التغلب على التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينة يتطلب تبني أساليب فعّالة ومتنوعة لتحسين الأداء وضمان التنسيق الجيد بين فرق العمل الموزعة. فيما يلي بعض الأساليب الأفضل للتعامل مع هذه التحديات:

(1) استخدام الأدوات التعاونية الرقمية المتقدمة:

في بيئات العمل الهجينة، تصبح أدوات التعاون مثل "Slack" و "Microsoft Teams" و "Trello" و "Zoom" حيوية لتسهيل التواصل الفعّال. توفر هذه الأدوات بيئة تفاعلية تسمح بإدارة المهام، التواصل الفوري، والمشاركة في المشاريع بين الفرق سواء كانوا في المكتب أو عن بُعد. تدريب الفرق على استخدام هذه الأدوات بفعالية وتوفير الدعم التقني المستمر لضمان استخدامها بالشكل الأمثل. (Miller, P., & Sun, L., 2020, p:347)

(2) التواصل المنتظم والشخصي:

في بيئات العمل الهجينة، يمكن أن يصبح التواصل الرسمي عن طريق البريد الإلكتروني أو الرسائل الفورية غير كافٍ. لذلك من المهم أن يكون هناك تواصل منتظم وفوري عبر

الاجتماعات الافتراضية أو المكالمات الصوتية والمرئية، مما يساهم في تعزيز الفهم المتبادل وتوضيح المهام. تنظيم اجتماعات دورية باستخدام منصات التواصل الافتراضية لضمان متابعة التقدم وتحفيز التعاون.(Vega, A., & Lee, J. ,2017,p:471)

(3) تبني نهج القيادة التكيفية:

القيادة في بيئات العمل الهجينية تتطلب القدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة والسريعة ، ومع احتياجات الفرق المتنوعة. كما يجب على القادة أن يكونوا قادرين على عمليات التوجيه والتشجيع، دون محاولة فرض أسلوب واحد للجميع. بالإضافة إلى تطوير مهارات القيادة التكيفية من خلال التفاعل المستمر مع فرق العمل، وفهم احتياجاتهم المختلفة، وتوفير الدعم الفردي.(Zhu, J., & Lee, W. ,2019,p:92)

(4) تعزيز ثقافة الشفافية والمشاركة:

في بيئة العمل الهجينية، من المهم تعزيز الشفافية في التواصل مع فرق العمل لضمان وضوح الأهداف والمسؤوليات. يمكن تعزيز ذلك من خلال مشاركة التوقعات بوضوح وتقديم ملاحظات بناءة بشكل منتظم. تشجيع ثقافة المشاركة المفتوحة عبر الاجتماعات الدورية، حيث يتم مناقشة الأهداف والتحديات بشكل شفاف.(Anderson, D. ,2018,p:507)

(5) تطوير أنظمة مراقبة الأداء عن بُعد:

مع تزايد العمل عن بُعد في بيئات العمل الهجينية، يصبح من الضروري القيام بعمليات تطوير أنظمة مراقبة الأداء تضمن تقييم الإنتاجية دون التدخل المفرط في عمليات الموظفين. يمكن استخدام أدوات مثل "Asana" أو "Monday.com" لتتبع تقدم المشاريع والمهام. استخدام أدوات تحليل الأداء الرقمية وتحديد أهداف قابلة للقياس لضمان تحقيق النتائج المرجوة.(Bryant, J. ,2021,p:1043)

(6) تشجيع التفاعل الاجتماعي بين الفرق:

من أجل الحفاظ على الروح المعنوية العالية للفرق، وتعزيز التعاون الإيجابي بين أعضائه في بيئات العمل الهجينية، يجب تشجيع جميع صور التفاعل الاجتماعي غير الرسمي بين

الموظفين. هذا يمكن أن يشمل تنظيم لقاءات اجتماعية افتراضية أو تشكيل مجموعات صغيرة للعمل على المشاريع. تنظيم فعاليات تفاعلية غير رسمية عبر الإنترنت مثل اللقاءات الافتراضية "غير الرسمية" أو ورش العمل الجماعية التي تسمح للفرق بالتواصل بشكل غير رسمي. (Lauring, J., & Selmer, J., 2020, p:28)

7) استثمار التدريب والتطوير المستمر:

مع التحول إلى بيئة العمل الهجينة، يصبح التدريب المستمر في استخدام الأدوات الرقمية وتعزيز المهارات الشخصية أمرًا بالغ الأهمية. يجب أن يتم تقديم برامج تدريبية مستمرة لتحسين مهارات الموظفين في استخدام التكنولوجيا وتطوير قدراتهم على العمل عن بُعد. إنشاء برامج تدريبية دورية وموارد تعليمية لضمان تأهيل الموظفين لأداء أفضل في بيئة العمل الهجينة. (Sharma, R., 2018, p:103)

8) تحقيق التوازن بين المرونة والمساءلة:

من خلال العمل الهجين، يجب على الشركات أن توفر للموظفين قدرًا كبيرًا من المرونة في كيفية ومتى يعملون، بينما تظل المساءلة في مكانها الصحيح، وذلك لضمان تحقيق الأهداف العامة والخاصة. يمكن أن يتم ذلك من خلال تعيين مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) وتحديد مواعيد نهائية واضحة. تحديد أطر عمل مرنة ولكن قابلة للقياس لضمان الالتزام بالتوقعات في العمل. (Smith, A., & Singh, V., 2019, p: 427)

9) تركيز الاهتمام على رفاهية الموظفين:

رغم العمل الجاد في طريق تحقيق الأهداف العامة والخاصة للمشاريع الإنتاجية، لكن في بيئات العمل الهجينة، لا بد من منح المزيد من العناية بالجوانب النفسية العامة والصحية للموظفين. ربما تشمل هذه المبادرات السعي الحثيث إلى تحسين التوازن بين الحياة الخاصة للموظفين وبين العمل، وتقديم الدعم النفسي، وضمان رفاهية الموظفين بشكل عام. تنفيذ برامج صحية ورفاهية تشمل الدعم النفسي والجسدي، وتشجيع الممارسات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة. (Kuhn, T., 2021, p:229)

□ متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: التحديات بأنواعها وأبعادها التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية.

المتغير التابع: إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينية

□ حدود الدراسة :

(أ) الحدود الموضوعية:

تتركز الحدود الموضوعية للدراسة الحالية في رصد "التحديات التي تواجه إدارة المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينية، وسبل التغلب عليها في المملكة".

(ب) الحدود المكانية:

تقتصر الحدود المكانية للدراسة الحالية على " المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينية في مدينة الرياض العاصمة، دون غيرها من بقية مناطق المملكة العربية السعودية".

(ج) الحدود البشرية:

تقتصر الحدود البشرية للدراسة من "مدراء المشاريع الإنتاجية في بيئات العمل الهجينية في مدينة الرياض العاصمة"

(د) الحدود الزمانية:

ستجرى الدراسة الميدانية خلال النصف الأول من العام الدراسي الحالي (2025/2024م)

□ المنهجية وطرق البحث:

(أ) منهج البحث:

سيتم استخدام "المنهج الوصفي التحليلي" لتحقيق الهدف من الدراسة، واختبار الفرضيات المتعلقة بموضوع الدراسة. يهدف هذا المنهج إلى دراسة الظواهر وتفسيرها عن طريق جمع البيانات الكمية والنوعية وتحليلها بشكل دقيق. يركز المنهج الوصفي التحليلي على وصف الواقع الحالي وتحليله لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

(ب) مجتمع وعينة الدراسة:

*مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المشروعات الإنتاجية التي تعمل في بيئات عمل هجينة في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.

*عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة قصدية عمدية (عينة غير احتمالية) منتظمة مكونة من " مدراء بعض المشروعات الإنتاجية التي تعمل في بيئات عمل هجينة في مدينة الرياض، سيتم إختيارها من المجتمع الأصلي بنبة (15%).

(ج) أدوات الدراسة:

سيتم الاعتماد على صحيفة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات و التي ستوزع على مجتمع الدراسة وهم مدراء بعض المشروعات الإنتاجية التي تعمل في بيئات عمل هجينة في مدينة الرياض .

(د) الأساليب الإحصائية:

سوف تعتمد الدراسة الحالية في معالجة البيانات التي سيتم جمعها من أفراد عينة الدراسة على التحليل الإحصائي من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) على أساليب متنوعة منها:

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- حساب التكرارات.
- حساب الرتب.

□ قائمة المراجع:

(أ) المراجع العربية:

- جابر، فهد (2019): تأثير العمل الهجين على إدارة المشاريع في المؤسسات التعليمية، دراسات في إدارة الأعمال، 28(4)، 99-118.
- جاسم، محمود (2016): تأثير بيئات العمل الهجينية على إدارة المشاريع في الشركات العربية، مجلة إدارة الأعمال الحديثة، 12(3)، 45-67.
- الحازمي، سامي (2020): تأثير بيئات العمل الهجينية على كفاءة فرق العمل، مجلة الأعمال السعودية، 11(5)، 31-46.
- الربيعه، عبد الله بن عبد العزيز. (2017): اقتصاديات التنمية في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، دار العبيكان للطبع والنشر والتوزيع، الرياض- المملكة العربية السعودية.
- العسيري، علي (2017): أثر بيئات العمل الهجينية على الإنتاجية في المؤسسات السعودية، مجلة الدراسات الإدارية، 24(2)، 112-133.
- العطوي، أحمد سالم. (2019): إدارة المشاريع "نظرية وتطبيقات"، الطبعة الأولى، الناشر: دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- العلي، مصطفى عبد الله. (2018): "إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينة: التحديات والفرص"، الطبعة الأولى، الناشر: دار المؤرخ للنشر والتوزيع، بيروت- لبنان.
- محمد، أحمد (2018). التحديات التي تواجه إدارة المشاريع في بيئات العمل الهجينية. مجلة الإدارة العربية، 19(1)، 77-95.

(ب) المراجع الأجنبية:

- Alshammari, M. M. (2020). Project Management Practices in Saudi Arabia: A Case Study Approach. International Journal of Project Management, 38(4), 12-25. pp. 15-18
- Anderson, D. (2018). Managing Hybrid Teams: Key Leadership Challenges in the Digital Age. Journal of Management Development, 37(6), 503-514.
- Ayman, M. A., & Azhar, S. (2018). Project Management in Hybrid Work Environments: A Flexible Approach. International Journal of Project Management, 36(4), 457-467.

- Bryant, J. (2021). Managing Employee Productivity in Hybrid Work Models. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100790.
- Citation: Anderson, P., Smith, J., & Harris, L. (2019). The role of technology in overcoming hybrid work challenges. *Project Management Journal*, 50(1), 22-34.
- Citation: Chen, W., & Liu, F. (2021). Managing hybrid teams in production projects. *Journal of Construction Project Management*, 12(2), 25-42.
- Citation: Green, T., & White, R. (2018). Impact of hybrid work on team collaboration in IT project management. *International Journal of Project Management*, 36(3), 38-49.
- Citation: McKinsey & Company. (2017). Hybrid work and its impact on project management in global firms. *McKinsey Global Insights*, 4(2), 15-22.
- Citation: Zhang, Q., Lee, Y., & Kim, B. (2020). Impact of hybrid work on project delivery: A comparative study. *International Journal of Project Management*, 38(4), 52-67.
- Hall, P., & Jackson, M. (2019). Time Management Strategies in Hybrid Work Environments. *Project Management Journal*, 51(3), 120-132.
- John M. Nicholas, Herman Steyn.(2018):"Project Management for Business and Engineering: Principles and Practice, Publisher: CRC Press,p:235.
- Kerzner, H., & Saladis, F. P. (2021). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling* (13th ed.). John Wiley & Sons.
- Kloppenborg, T. J., Anantatmula, V., & Wells, K. (2019). *Contemporary Project Management* (4th ed.). Cengage Learning. pp. 115-118
- Kuhn, T. (2021). Organizational Culture in Hybrid Work Environments: The New Dynamics of Work. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 221-240.

- Luring, J., & Selmer, J. (2020). The Role of Informal Communication in Hybrid Work Environments: Fostering Innovation and Creativity. *International Journal of Business Communication*, 57(1), 24-38.
- Meredith, J. R., & Mantel, S. J. (2017). *Project Management: A Managerial Approach* (9th ed.). Wiley. pp. 35-38
- Miller, J. (2020). Challenges in Managing Hybrid Projects: Technology and Coordination Issues. *International Journal of Project Management*, 38(2), 75-102.
- Miller, P., & Sun, L. (2020). Remote Work and Productivity in Hybrid Environments. *Journal of Business Research*, 129, 345-357.
- Muller, R., & Martins, L. (2017). Quality Assurance and Performance Monitoring in Hybrid Project Management. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 34(6), 1023-1039.
- Nemeth, M., & Kocsis, M. (2020). Effective Communication and Team Management in Hybrid and Remote Work Environments. *European Journal of Business and Social Sciences*, 9(1), 22-35.
- Nicholas, J. M., & Steyn, H. (2017). *Project Management for Business and Engineering: Principles and Practice* (5th ed.). Routledge, p:130-150.
- Parker, S. (2021). Flexible Work Schedules and Time Management in Hybrid Models. *Journal of Occupational Psychology*, 32(3), 231-245.
- Phillips, D. (2020). *Hybrid Project Management: Best Practices and Methodologies for Success*. CRC Press, p:145-170.
- Porter, R. (2021). Career Development and Employee Engagement in Hybrid Work Environments. *Career Development International*, 26(5), 543-560.

- Price, M. J. (2020). Managing Projects in a Hybrid Environment: Challenges and Opportunities. Wiley,p:200-240.
- Sharma, R. (2018). Technological Barriers to Effective Remote Work: A Study in Hybrid Workplaces. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 9(8), 101-113.
- Smith, A., & Singh, V. (2019). Organizational Culture and Adaptation in Hybrid Workplaces. *Journal of Organizational Change Management*, 32(5), 423-439.
- Sutton, R. (2021). Cybersecurity in Hybrid Work: Legal and Operational Challenges. *Cybersecurity Law Journal*, 13(3), 28-45.
- Toll, M. (2021). Organizational Transformation in Hybrid Work Environments. *Journal of Business Transformation*, 4(2), 130-142.
- Turner, J. R., & Keegan, A. (2017). Project Management in the Hybrid Work Environment: Challenges and Solutions. *Journal of Project Management*, 33(2), 98-115.
- Turner, J. R., & Keegan, A. (2019). Project Management Software and Its Impact on Remote and Hybrid Work Environments. *Journal of Technology in Project Management*, 33(2), 50-62.
- Ulrich, D., Brockbank, W., & Younger, J. (2017). Global HR Competencies: Mastering Competitive Value from the Outside In. Society for Human Resource Management (SHRM).
- Vega, A., & Lee, J. (2017). The Impact of Virtual Work on Team Performance. *Journal of Business Communication*, 54(4), 467-489.
- Zhu, J., & Lee, W. (2019). Leadership in Hybrid Work Environments: Challenges and Strategies. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(2), 90-105.